

المصدر: الأهرام

التاريخ: ١ سبتمبر ٢٠٠١

عودة الميرى

بعد إعلان الحكومة عن بدء التعيين من جديد فى الجهاز الحكومى

ماهى الحقيقة حول انخفاض الطلب على القروض الصغيرة لإقامة مشروعات من ٥٠ مليوناً إلى ٥ ملايين جنيه شهرياً؟
هل ستتوقف خطة إعادة هيكلة القطاع الحكومى بعد بدء التعيين؟
ماهو مصير التجارة الإلكترونية والتطوير التكنولوجى بعد استئناف سياسات التعمير؟

عن اتجاهها إلى تعيين ١٧٠ ألف خريج أو عامل بالجهاز الإداري للدولة الذي يشمل الوزارات المختلفة ووحدات الإدارة المحلية بالمحافظات وذلك بالإضافة إلى وظائف الدعاة والمدرسين والعاملين بالجامعات والضرائب العقارية.. الخ.

وتجىء هذه الخطوة في إطار سعى الحكومة إلى علاج مشكلة البطالة بين الخريجين بعد أن تبين عدم وجود مساهمة فعالة من جانب القطاع الخاص في توفير فرص العمل اللازمة لاستيعاب الخريجين الجدد من المدارس المتوسطة والجامعات والمعاهد العليا خاصة وأن الدولة تعتمد على القطاع الخاص في تنفيذ حوالي ٧٥٪ من الاستثمارات القومية وتستهدف الوصول بهذه النسبة إلى ما لا يقل عن ٨٠٪ خلال السنوات الخمس القادمة وقد لوحظ أنه عندما اتجهت الحكومة في بداية تطبيق نظام التعيينات الجديدة إلى تحديد سن معينة وهو ٢٨ سنة لخريجي الجامعات و٢١ سنة لخريجي المدارس المتوسطة إلا أن ذلك لم يكن مرضياً لمئات الآلاف من الخريجين منذ سنوات طويلة ولا يزالون يبحثون عن فرصة عمل دائمة مما جعلهم يتذمرون وتحسدت اضطرابات في بعض المحافظات دفعت الحكومة إلى إلغاء هذا الشرط وقبول جميع الطلبات دون التقيد بالسن أو بسنة التخرج رغم أنه من الناحية العملية لم يكن ذلك سليماً خلافاً للاعتبارات السياسية التي اقتضت الإلغاء لشرط السن أو سنة التخرج وتوضيح ذلك نقول أنه لا

وزير التنمية الإدارية يرفض التعليق
في اتصال تليفوني مع وزير التنمية الإدارية طرحت عليه هذه التساؤلات مباشرة وبصورة متتابعة قلت: ما مغزى استئناف الدولة مرة أخرى لسياسات التعيين في الحكومة بعد توقف دام سنوات عديدة تم فيها غرس فكر العمل الحر وتشجيعه من خلال حصول الشباب على قروض وإقامة مشروعات صغيرة في جميع القطاعات وتحولهم لمنظمين ماهو تأثير استئناف التعيين في القطاع الحكومي على فكر العمل الحر الذي تم غرسه لسنوات طويلة في عقول الشباب ثم ما تفسركم لانخفاض القروض الصغيرة والطلب عليها المنوحة من البنوك من ٥٠ مليون جنيه شهرياً إلى ٥ ملايين جنيه بعد إعلان الحكومة عن استئناف التعيين وهو ما يعكس افضلية «الوظيفة الميري» ذات الدخل المحدود عن مخاطر القيام بمشروع صغير والتعرض لمشاكل الضمانات ومخاطر التعثر.. قلت لوزير التنمية الإدارية أيضاً كيف سيتم تنفيذ برامج إعادة هيكلة الجهاز الحكومي، والذي يركز أساساً على تخفيض اعداد العاملين حتى إنه كان يتم التفكير في تطبيق نظام المعاش المبكر على هذا القطاع وكيف سيتم إعادة هيكلته في وقت يتم فيه استئناف التعيين من جديد وما هو مستقبل الحكومة الالكترونية والتطوير التكنولوجي.

وزير التنمية الإدارية الدكتور زكى أبو عامر جاءت إجابته لي قائلاً لن اعلق.. على أسئلتك لقد قررت الصمت منذ شهر ونصف وليس لي أحاديث في الصحف وسوف استمر على ذلك لفترة أخرى.

مصدر وزارى آخر يتكلم..

انتقلت تسأولتني هذه إلى اللواء مصطفى عبدالقادر وزير التنمية المحلية وهو مسئول فقط عن عدد من برامج الحكومة الخاصة بالتشغيل وهي مراكز المعلومات بالقرى والمشروعات العاجلة ومشروع الاتحاد التعاوني الانتاجي الخاص باتاحة قروض للحرفيين لاقامة مشروعات صغيرة وتوفير ٧٥ ألف فرصة عمل.

قال شارحاً وبصورة عامة لقد أصبحت البطالة مشكلة حادة وبلغت نسبتها ٨٪ إلى ٩٪ وفي العالم قد تكون أقل من ذلك لذلك كان لابد من خللة هذا الرقم لحين انتعاش الأمور وتوفير وظائف، التجارب العالمية تؤكد ضرورة القيام بأعمال أيا كانت تساعد على تشغيل القوى العاطلة من هنا كانت فلسفة التشغيل بصفة عامة.

ويقدم د. حمدي عبدالعظيم رئيس مركز الدراسات الاقتصادية وأكاديمية السادات رؤية وأجوبة حول تساؤلاتنا السابقة فيقول أعلنت الحكومة مؤخراً

ربما لا يكون من قبيل المصادفة وبعد إعلان الحكومة عن «استئناف» سياسات التعيين بالجهاز الحكومي والتأكيد على تعيين ١٧٥ ألف فرد في مختلف المحافظات أن تبدأ بوادر هذه الإعلان في الظهور متمثلة في نتيجة فعلية وتساؤلات منطقية.. أما النتيجة الأكيدة التي نتجت عن إعلان استئناف التعيين بالحكومة وعودة الميري فهي انخفاض حجم الطلب على القروض لإقامة مشروعات صغيرة والتي تتيجها البنوك من نحو ٥٠ مليون جنيه شهرياً إلى نحو ٥ ملايين جنيه شهرياً أما التساؤلات التي فجرها بدء سياسات التعيين فهي عن مستقبل هيكله القطاع الحكومي وتخفيض حجم العمالة فيه ومستقبل تطوير ذلك الجهاز المهم في ضوء التطورات العالمية والتجارب الخارجية كالحكومة الالكترونية والتطوير التكنولوجي وخلافه.

مواجهة البطالة .. جهود مشكورة ولكن!

برنامج استئناف التعيين في القطاع الحكومي جاء في إطار عدة برامج أعلنت عنها الحكومة لمواجهة ظاهرة البطالة التي باتت تهدد بالعديد من الآثار الاجتماعية السلبية وبعد أن بلغت البطالة حداً أصبح من غير الممكن السكوت عنه لذلك كان تصميم عدد من البرامج السريعة والمؤثرة لامتنصاص حجم من قوة العمل يصل إلى نحو ٨٠٠ ألف فرد سواء من خلال برنامج التعيين في الحكومة ١٧٥ ألف فرد أو تشغيل ٧٥ ألف فرد من خلال برنامج قروض الحرفيين أو برنامج مراكز معلومات القرى والذي سيشغل نحو ٢٠ ألف فرد وبرنامج التدريب وخلافه هذا إلى جانب القروض الصغيرة التي يتيحها الصندوق الاجتماعي - نحو مليار جنيه تتببع ٢٠٠ ألف فرصة عمل إلى جانب المشروعات العاجلة بالقرى والتي تم رصد مبلغ لها يصل لـ ١,٢ مليار جنيه سنوياً!

إن جهود الحكومة لمواجهة البطالة والتي أصبحت مشكلة حادة بعد أن بلغت نسبتها ٨٪ إلى ٩٪ من قوة العمل في حين تصل تلك النسبة إلى ٤,٥ علمياً تلك الجهود التي تمثلت في تصميم البرامج السابقة هي جهود مشكورة ولا يمكن إنكار أهميتها خاصة وأن القطاع الخاص المصري لم يلعب دوراً أساسياً في توفير فرص عمل ذات وزن حقيقي في ضوء اتجاهه إلى المشروعات الخدمية والاستثمارات العقارية والمضاربة على الأراضي وعدم إقامة قاعدة صناعية ضخمة تحقق فرص عمل في المجتمع.. ورغم ذلك فجهود الحكومة خاصة فيما يتعلق ببدأ أو استئناف التعيين تطرح تساؤلاتاً أساسياً مفاده هل تسير تلك الجهود في الاتجاه الصحيح.



حمدي عبدالعظيم مصطفى عبدالقادر زكي أبوعامر

يؤكد العودة الى شعار (إن فانك الميري اتمرغ في ترابه) الذي كان سائداً في عصر التطبيق الاشتراكي في ظل سيطرة الدولة على كافة النشاط الاقتصادي واحتكارها كافة الوظائف والتعيينات عن طريق وزارة القوى العاملة بصرف النظر عن حاجة العمل أو ملائمة الوظيفة للتخصص حتى كنا نرى خريجين من كليات عملية يعملون في الأرشيف أو

الحسابات أو شئون العاملين أو المخازن وخريجين من

العلوم السياسية تصوروا عند التفوق في الثانوية العامة والالتحاق بالتخصص أنهم سوف يعملون في السلك الدبلوماسي فإذا بالقوى العاملة تلقى بهم في أضيابير المحفوظات والبحوث والتدريب في الوزارات دون عمل حقيقي.

وعندما اتجهت الدولة الى تغيير الفلسفة الاقتصادية وتطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي وتشجيع الاستثمار المحلي والعربي والأجنبي والقطاع الخاص بصفة عامة بدأت في تطبيق تعيين فائض الخريجين فقط الذين لم يحالفهم الحظ في العمل في الشركات والبنوك أو القطاع الخاص واستمرت في ذلك حتى نهاية حقبة الثمانينيات مع وجود فترة تأخير زمني كبيرة في توظيف الدفعات بالدور وصلت الى عشر سنوات في بعض السنوات إلى أن توقفت الحكومة تماماً عن سياسة التوزيع من خلال القوى العاملة وطلبت الى كل جهة أو وزارة أن تعلن عن حاجتها إلى العاملين بناء على الإعلانات العامة والاختبارات أو المسابقات واختيار أفضل العناصر البشرية وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصصة لها في موازنة الدولة ولكن التطبيق العملي لذلك أوضح أن قدرة الجهاز الحكومي محدودة في استيعاب العمالة الجديدة وتقتصر على الاحلال بسبب الوفاة أو الإحالة الى المعاش أو الاستقالة أو الإعارة الخارجية.. الخ. كما اتجهت بعض الوزارات والمصالح الحكومية الى تعيين عمالة مؤقتة من بين الخريجين من المدارس والجامعات وذلك من استخدام الفوائض المالية المتوافرة لديها من اعتمادات الموازنة العامة.

يستساغ أن يبدأ العامل حياته الوظيفية كعامل مستجد تعدى سن الثامنة والعشرين بينما يمكن أن يكون مرعوساً لمن هو أقل منه في السن من الذين تم تعيينهم بنظام العقد المؤقت في الماضي ثم حدث تثبيتهم بعقود دائمة أو تعيين دائم بناء على المسابقات الداخلية أو العامة، وما يرتبط بذلك حساسيات شخصية أو وظيفية. وعلى أية حال فإن

تصريحات السادة المسئولين بعد انتهاء التقدم للتعيين توضح

أنه سوف يتم اختيار الأقدم تخرجاً والأكبر سناً بحيث يكون لهم أولوية التعيين خاصة وأن أعداد المتقدمين فاقت جميع التوقعات حيث تم طبع ستة ملايين استثماراً بعد أن تبين نفاذ كافة الاستثمارات الموزعة على المكاتب المختصة لتلقى الطلبات في اليومين الأولين لبدء التقدم للتعيين.

ولا شك أن مساسبق يوضح حجم مشكلة البطالة وإن كان لنا عليها بعض التحفظات التي تتمثل في أن كثيراً ممن يتقدمون للعمل في الحكومة يبحثون عن فرصة عمل دائمة وخالية من المخاطر ويكفل المعاش والتعويض عند الوفاة أو الحوادث بصرف النظر عن قيمة المرتب الشهري الضئيل خاصة وأن معظمهم يعملون في أعمال خاصة قد تكون مؤقتة أو دائمة ولكنها لا توفر لهم التأمينات الاجتماعية والصحية أو المعاشات، بل إن بعض جهات القطاع الخاص نشترط على العامل عند الالتحاق بالعمل أن يوقع إقراراً بالاستقالة مع التنازل عن التأمينات والمعاشات أو أية حقوق قبل صاحب العمل حتى يحظى بفرصة عمل معينة. وبطبيعة الحال فإن الكثير من الشباب الباحث عن العملي يقبلون ذلك وفي نفس الوقت يدعون أنهم لا يعملون ويتقدمون للعمل في الوظائف الحكومية المعلن عنها!!! كما أن هناك بعض الخريجين الذين يعملون في مصانع عائلاتهم أو مزارعهم أو ورش خاصة برب الأسرة ويحصلون على دخول مناسبة أو مرتفعة في بعض الحالات ورغم ذلك يزعمون أيضاً أنهم في حالة بطالة ويتقدمون للعمل في الوظائف الحكومية المعلن عنها وهو ما

شريف جاب الله

أيد عاملة اضافية والمساهمة في القضاء التدريجي علي مشكلة البطالة خاصة أن الأزمة الاقتصادية الراهنة تعتبر أزمة عالمية تعاني منها معظم دول العالم النامي منها والمتقدم اقتصاديا لدرجة أن اليابان وهي مضرب الأمثال في النمو والتقدم أصبحت تعاني من البطالة وذلك بالإضافة الي البطالة في الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية والتي تتراوح معدلاتها بين ٤٪ و ١٤٪ في المتوسط سنويا. وتشير التقديرات في مصر إلى أن مشكلة البطالة تحتاج الي توفير ٨٥٠ ألف فرصة عمل سنويا بينما الامكانيات الراهنة لاستيعاب العمالة سواء في القطاع العام أو الخاص أو الحكومي لا تتعدى ٢٠٠ ألف فرصة عمل دائمة نصفهم تقريبا في القطاع الحكومي والهيئات الخدمية والاقتصادية والباقي في قطاع الاعمال العام والقطاع الخاص ومشروعات التنمية الريفية والمحلية والبنية الاساسية.. الخ.

وتجدر ملاحظة أن الجهاز الاداري الحكومي يضم حاليا عمالة قدرها ٣,١ مليون عامل تقريبا يمكن الاستغناء عن نصفهم علي الأقل دون أن يتأثر العمل اليومي، أي أنهم عمالة فائضة منخفضة أو منعدمة الانتاجية ويعمل الجانب الاكبر منهم في مديريات الخدمات والدواوين العامة للوزارات والمحافظات ولكن الاعتبارات الاجتماعية والسياسية تحول دون التخلص من هذه العمالة الفائضة كما سبق القول، ولا شك أن ذلك يحول دون قدرة الحكومة علي تطبيق برنامج اعادة هيكلة القوي العاملة في القطاع الحكومي كما يحول دون تطبيق أسس الجودة الشاملة في الجهاز الاداري فضلا عن صعوبة تطبيق نظام الحكومة الالكترونية الذي سبق أن أعلنت الحكومة عن بدء تطبيقه من أجل تطوير الجهاز الاداري الحكومي وزيادة كفاءة عمله مع المستثمرين والمواطنين بصفة عامة في اطار تبسيط الاجراءات واختصار الوقت وذلك بتطبيق الحاسبات الآلية ونظم المعلومات الادارية والجغرافية في اطار تكنولوجيا الادارة

الحديثة خاصة وأن التعامل مع الأجهزة والحاسبات يقلل الحاجة الي استخدام العمالة الكثيفة أي أنه يوجد تعارض بين الاتجاه نحو التوسع في تعيين عاملين جدد في الجهاز الإداري الحكومي والاتجاه الي تطبيق نظام الحكومة الالكترونية باعتبار ذلك معادلة صعبة يجب البحث عن آلية للتوفيق بين تلك الاعتبارات المتعارضة من أجل تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين وتشجيع الاستثمار وتبسيط الاجراءات والوقت والتكلفة وفي نفس الوقت استيعاب أيد عاملة جديدة ولعل ذلك يتطلب أن تقوم الأجهزة الحكومية بالحاق العاملين الجدد بدورات تدريبية

وفي عام ٩٨/٩٧ أعلنت الحكومة عن عزمها علي إعادة هيكلة العمالة في الجهاز الإداري للدولة مما يتطلب ضبط أعداد العاملين في الوزارات.

والمصالح الحكومية بما يتناسب مع احتياجات العمل خاصة أن تقديرات المؤسسات الدولية أوضحت أن هناك ما لا يقل عن ٢ مليون عامل في الحكومة يعتبرون من العمالة الفائضة أو البطالة المقنعة ويجب التخلص منهم وإعادة توزيعهم علي القطاعات الاقتصادية الانتاجية سواء عن طريق التدريب التحويلي أو عن طريق المعاش المبكر أو غيرها. فإن اعتبارات البعد الاجتماعي حالت دون إحداث تخفيض حقيقي في فائض العمالة في الجهاز الاداري الحكومي فضلا عن اضطرار الحكومة الي عدم إنهاء عقود العمالة المؤقتة والعمل علي تثبيتهم في أعمالهم ليس لاعتبارات اقتصادية أو انتاجية ولكن لاعتبارات اجتماعية وضغوط سياسية من جانب أعضاء مجلس الشعب والأحزاب المختلفة، وفي الوقت نفسه استمرت الحكومة في تطبيق نظام المعاش المبكر وفق ضوابط محددة وأقبل عليه بعض العاملين خاصة النساء العاملات بعد سن الخامسة والأربعين والخمسين وبعض الرجال بهدف اقامة مشروعات خاصة، ولكن ذلك لم يحقق الهدف المنشود حيث لجأ الكثيرون الي صرف مبالغ المعاش المبكر في انفاق استهلاكي دون اقامة مشروعات كما حقق البعض الآخر خسائر جعلتهم يتوقفون عن النشاط بسبب عدم وجود خبرة عملية أو تسويقية لهم في ظل انقضاء معظم سنوات أعمارهم في أعمال نظرية أو كتابية، الأمر الذي أدت الي زيادة عدد العساطلين بدلا من المساهمة في ايجاد فرص عمل جديدة.

وتجدر الإشارة أن الظروف التي يشهدها الاقتصاد المصري منذ عام ١٩٩٧ حتي الآن وما يرتبط بها من كساد في الأسواق وركود وضعف سيولة في بعض الفترات جعلت من الصعب علي القطاع الخاص أو مشروعات الخصخصة أن تستوعب الأعداد الكبيرة التي تتخرج سنويا من المدارس والجامعات وغيرهم من غير المتعلمين مما جعل الناس يشعرون بوطأة البطالة وأنها سبب في حد ذاتها للركود والكساد كما أنها نتيجة له، ومن ثم فإن الحكمة تتطلب محاولة علاج مشكلة البطالة من أجل زيادة الطلب الكلي علي السلع والخدمات في المجتمع ومن ثم الخروج من الأزمة الاقتصادية أي أن تشغيل أيد عاملة جديدة حتي ولو كانت عمالة زائدة أو بطالة مقنعة يمكن أن تكون له آثار ايجابية في تحريك الطلب العام وعلاج مشكلة الكساد والركود لفترة معينة حتي تتحقق زيادة في معدل النمو الاقتصادي وتصبح مشروعات الاستثمار الخاص والعام قادرة علي تشغيل

الجهاز الحكومي إلا أن ظروف البطالة والأوضاع الاقتصادية الراهنة كما سبق القول فرضت التجاوز عن هذه الاتجاهات من أجل تحقيق أهداف أكثر أهمية وأولوية والحاجا باعتبارها ذات أبعاد اجتماعية وسياسية واقتصادية في نفس الوقت.

ولعله يكون من الملائمة في هذه المرحلة تطوير الدور الاقتصادي والانتاجي للجهاز الحكومي بحيث يتطرق الى المساهمة في إقسامة مشروعات انتاجية للبنية الأساسية وغيرها بنظام البوت (B.O.T) الذي يجب أن يخضع في مراحل الإنشاء للتوجيه والإشراف الحكومي ويشترط استخدام عمالة جديدة من قوائم المسجلين لدى مكاتب وزارة القوى العاملة والهجرة في المحافظات المختلفة. وذلك بالإضافة إلى عودة الدور الإيجابي لجهاز مشروعات الخدمة المدنية بالقوات المسلحة في تشغيل المجندين في أعمال انتاجية بدلا من التوسع في نظام الاعفاء المؤقت والمعانة من البطالة خاصة بعد أن تبين كفاءة هذا الجهاز وبخاصة خلال حقبة السبعينيات والثمانينيات في إقامة العديد من المشروعات الانتاجية في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع امكانية إعطاء أولوية للمجندين المشاركين في الإنشاء والتشغيل للعمل بصفة دائمة بعد انتهاء فترة التجنيد الإجباري. وبذلك تتحقق عدة أهداف في نفس الوقت، وهي انشاء مشروعات انتاجية بتكلفة اقتصادية وزيادة الانتاج المدني وعلاج مشكلة البطالة.

ويبقى أن نقول أن الجهاز الحكومي لا يجب أن يتحمل وحده أعباء علاج مشكلة البطالة في مصر بل يجب أن تتعاون جميع القطاعات ورجال الأعمال والمستثمرين لعلاجها.

في مجال الحاسبات الآلية ونظم المعلومات وتعريفهم بكيفية التعامل مع جميع البيانات والمعلومات والإجراءات اللازمة للتعامل في ظل الحكومة الإلكترونية خاصة أن عشرات الآلاف من الخريجين القدامى الذين أصبح لهم أولوية التعيين في الوظائف الحكومية لم يعد لديهم المعلومات التي درسوها في المدارس والجامعات منذ سنوات طويلة فضلا عن دراستهم للحاسبات الآلية أو العمل على أجهزتها، وهو ما ينبه أيضا إلى أهمية إعادة النظر في نظام ومناهج لتعليم في المدارس والجامعات بحيث تتفق مع احتياجات سوق العمل داخل مصر وخارجها خاصة أنه توجد بعض التخصصات التي يبحث عنها أصحاب الأعمال في مجال التعامل مع برامج الحاسبات والنظم ويصعب توافرها في سوق العمل رغم عرض مرتبات وأجور وحوافز مغرية للكفاءات منهم.

ورغم المشاكل المرتبطة بفائض العمالة فيما يتعلق بإعادة الهيكلة أو تطبيق نظام الحكومة الإلكترونية إلا أنه يجب أن تستمر الحكومة في تطبيق برامجها السابق إعلانها في هذه المجالات مع اعتبار أن التعيينات الراهنة للعمالة الإضافية تعتبر خطوة مؤقتة وضرورية في ظل الظروف والأوضاع الاقتصادية الراهنة وباعتبار أن هذه الخطوة تعتبر إحدى وسائل العلاج للخروج من الأزمة حتى يتحقق التوازن الاقتصادي وينتعش الاقتصاد ويصبح القطاع الخاص قادرا على استيعاب الخريجين الجدد سنويا ثم يعاد النظر في هذه السياسة في المستقبل.

ولا يعني ما سبق أن برنامج إعادة هيكلة العمالة بالجهاز الإداري أصبح مهددا بالتعثر أو التوقف حيث أن وزارة التنمية الإدارية بذلت جهودا كبيرة ومشكورة في التعرف على الاحتياجات الحقيقية للعمالة المطلوبة في الجهاز الإداري الحكومي على مستوي المحافظات قبل الإعلان عن التعيينات الجديدة بحيث تكون هذه العمالة الجديدة بناء على احتياجات حقيقية قدر الإمكان وإن كان البرنامج المعلن من قبل يعتمد على أن يكون التعيين في المسابقات الحكومية من داخل الجهاز الإداري الحكومي أو من خارجه في حالة عدم وجود متقدمين من داخل



اعداد العاطلين كشفت تصريحات الحكومة